Rapport annuel de gestion 2002-2003

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Rapport annuel de gestion 2002-2003

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif du travail
et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500-D, boulevard Jean-Talon Nord, 1er étage
Sainte-Foy (Québec) G1N 2E5

Dépôt légal – 2003
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-41687-2
ISSN 1707-4347
© Gouvernement du Québec – 2003

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit, et la traduction,
même partielles, sont interdites sans l'autorisation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

104-01462/

Québec, novembre 2003

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2003.

Le présent rapport, produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000, rend compte de l'ensemble des activités de cet organisme et contient de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le ministre du Travail,

Michel Després

Montréal, novembre 2003

Monsieur Michel Després
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2003.

Il s'agit d'un deuxième rapport produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000.

Le rapport annuel du Conseil présente les résultats obtenus au regard des orientations contenues dans son plan stratégique pour la période 2001-2004 ainsi que dans son plan annuel de gestion des dépenses 2002-2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le responsable,

Daniel Villeneuve

Table des matières

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents 9

Présentation du Conseil 11

Mission 13

Activités 13

Composition 14

Fonctionnement 15

Clientèle 16

Principaux partenaires 16

Résultats des activités du Conseil en 2002-2003 17

CONTEXTE 19

ORIENTATION 1

Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre 19

Principales initiatives 20

Mandats ad hoc et statutaires réalisés 22

Révision des processus d'intervention du Conseil 24

Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme 25

ORIENTATION 2

Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée 26

Activités de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail 27

Développement de partenariats avec les milieux de la recherche 27

ORIENTATION 3

Adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail 28

La compétence du Conseil en matière de confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* 29

La gestion de la liste des arbitres 30

Les femmes et la fonction d'arbitre 31

Les plaintes contre les arbitres 32

La rémunération des arbitres 32

Le Tribunal d'arbitrage procédure allégée 32

Gestion des ressources 35

Ressources humaines 37

Ressources financières 37

Ressources informationnelles 37

Autres dossiers 38

Annexes 39

Annexe 1
Liste des avis et recommandations en 2002-2003 41

Annexe 2
Mandats confiés au CCTM 43

Annexe 3
Composition des comités de travail en 2002-2003 45

Annexe 4
Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2002-2003 49

Annexe 5
Code d'éthique et de déontologie 51

Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2002-2003 décrivent fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présentent ses principaux objectifs et résultats opérationnels et englobent l'ensemble des activités.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenues dans le présent rapport annuel de gestion sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2003.

Le responsable,

Daniel Villeneuve

Présentation du Conseil

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a été créé en 1968 par l'adoption de la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55)[1].

1. À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44)

Mission

La mission du Conseil est de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du ministère du Travail qui est de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés favorisant l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail et d'assurer le respect et la protection de la personne au travail. Pour les organisations patronales et syndicales, la réalisation de la mission du Conseil se traduit par l'opportunité qui leur est donnée de se réunir pour discuter officiellement des questions d'intérêt commun, d'échanger des informations et d'étudier ensemble les moyens de résoudre les problèmes devant lesquels elles se trouvent.

Activités

Tenant compte de sa mission, les activités du CCTM se regroupent en trois grands domaines, soit la consultation des parties patronale et syndicale en vue de conseiller le gouvernement, l'étude de toute question relevant du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que le soutien à l'administration de la législation du travail notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage. La *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* et d'autres lois du travail lui confèrent un certain nombre de mandats statutaires.

Avis et consultation

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM est chargé de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement (art. 2 et 3). Ces obligations impliquent pour le Conseil de fournir au gouvernement les vues, les conseils, et les recommandations des organisations patronales et syndicales sur ces questions. Il peut également conseiller le gouvernement sur les orientations générales dans ce domaine.

La liste des avis et recommandations du CCTM en 2002-2003 se retrouve à l'Annexe 1.

Étude et recherche

La loi constitutive du CCTM prévoit qu'il peut, de sa propre initiative, entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ces fins. C'est ainsi que le Conseil permet l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Enfin, le CCTM favorise le développement et la diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre.

Soutien à l'administration de la législation du travail

En matière de législation du travail, en plus des initiatives qu'il peut prendre pour saisir le ministre du Travail de l'étude de questions qui touchent de manière particulière le monde du travail, le Conseil exerce des compétences statutaires exigeant qu'il donne son avis au ministre.

Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage de griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences.

En matière d'arbitrage de griefs, le Conseil donne son avis au ministre du Travail en ce qui a trait à la confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). Il possède également dans ce domaine une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières.

Par ailleurs, aux termes de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Conseil a la responsabilité de dresser la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM)*.

Dans le domaine des normes internationales émises par l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Conseil donne son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT.

Les mandats confiés au CCTM sont précisés à l'Annexe 2.

Composition

Le Conseil est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du Conseil.

Au 31 mars 2003, le Conseil est composé des membres suivants :

Président[2]

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Michel Audet, président
Fédération des chambres de commerce du Québec

Richard Fahey, vice-président - Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Hélène V. Gagnon, directrice affaires publiques et corporatives
Noranda inc.

2. Madame Louise Doyon a occupé le poste de présidente du CCTM jusqu'à l'échéance de son mandat le 31 décembre 2002. Le poste de la présidence est vacant depuis.

Paul-Arthur Huot, président-directeur général
Manufacturiers et exportateurs du Québec

Manon Savard, associée
Ogilvy Renault

Gilles Taillon, président
Conseil du patronat du Québec

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Claudette Carbonneau, présidente[3]
Confédération des syndicats nationaux

Clément Gaumont, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

Clément L'Heureux, vice-président exécutif - Québec
Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (FTQ)

Henri Massé, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Monique Richard, présidente
Centrale des syndicats du Québec

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Roger Lecourt, sous-ministre du Travail, ou son délégué

Fonctionnement

Dans toutes ses activités, le Conseil privilégie la concertation. Ce mode de fonctionnement vise à promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces organisations et les autorités publiques. La concertation implique pour les organisations membres du CCTM de tenter de s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre ainsi que sur les moyens les plus appropriés d'atteindre ces objectifs et de poursuivre ces orientations.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses divers mandats, le Conseil peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux provenant des organisations membres. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

3. Le 18 décembre 2002, madame Carbonneau est nommée membre en remplacement de monsieur Marc Laviolette.

Les principaux comités du Conseil en 2002-2003 sont :

- Comité d'étude des plaintes ;
- Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT) ;
  - Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille ;
  - Sous-comité du CORAT sur le vieillissement de la main-d'œuvre ;
- Comité élargi sur l'arbitrage des griefs ;
- Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail ;
- Comité sur la Commission des lésions professionnelles ;
- Comité sur l'arbitrage des griefs ;
- Comité sur la Commission des relations du travail
- Comité sur la sécurité des travailleurs ;
- Comité sur les normes internationales du travail ;
- Comité technique sur la retraite progressive.

La composition des comités de travail du CCTM en 2002-2003 apparaît à l'Annexe 3 et la liste des séances du Conseil et de ses comités de travail se retrouve à l'Annexe 4.

Clientèle

La clientèle du Conseil se compose essentiellement des organisations patronales et syndicales, du ministre du Travail, des autres ministres du gouvernement et des milieux de travail.

Principaux partenaires

Les principaux partenaires du Conseil sont les organisations membres du CCTM, le ministère du Travail, les organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre, la Conférence des arbitres du Québec, le Collège des médecins du Québec ainsi que l'Ordre des dentistes du Québec.

Résultats des activités du Conseil en 2002-2003

CONTEXTE

En 2002-2003, le Conseil a poursuivi la réalisation de son Plan stratégique 2001-2004. Ce plan décrit la mission du Conseil, le contexte et les enjeux qui déterminent son action, ainsi que ses priorités d'action établies sous la forme d'orientations, d'axes d'intervention et d'objectifs à atteindre.[4]

Le plan stratégique du CCTM s'articule autour de trois grandes orientations :

1) orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre ;
2) développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée ;
3) adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail.

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil en 2002-2003 au regard de ces orientations, compte tenu des ressources à sa disposition.

ORIENTATION 1

Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre

Par cette orientation, le Conseil affirme sa volonté de favoriser une plus grande implication paritaire des acteurs patronaux et syndicaux dans les grands débats et enjeux concernant le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Il indique également son intention d'utiliser davantage le pouvoir d'initiative que lui confère sa loi constitutive afin de fournir au gouvernement, de manière plus soutenue, des avis, des recommandations et des prises de position qui font consensus parmi les acteurs du monde du travail.

Pour concrétiser cette orientation, le Conseil mise sur trois axes d'intervention :

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 **Diffusion des positions consensuelles des parties**

Le Conseil peut faire connaître les positions consensuelles des parties de deux façons : soit dans le cadre des mandats ad hoc et statutaires qu'il réalise à la demande du ministre du Travail ou de tout autre ministre du gouvernement ; soit dans le cadre du pouvoir d'initiative lui permettant d'entreprendre l'étude

4. Le Plan stratégique est disponible sur le site Internet du CCTM à l'adresse suivante : www.cctm.gouv.qc.ca.

de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et de faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ces fins. Dans la description apparaissant aux pages suivantes, les activités réalisées sont regroupées selon ces deux façons de faire.

AXE 2 **Efficacité du processus d'intervention**

Une utilisation optimale des ressources disponibles au Conseil, une plus grande flexibilité de fonctionnement ainsi qu'une implication active des membres sont essentielles pour agir efficacement et promptement.

AXE 3 **Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme**

En tant qu'organisme paritaire, le CCTM doit chercher constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2002-2003 au regard de l'orientation 1 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

Principales initiatives

Conciliation travail-famille

Dans la foulée de son plan d'action adopté en septembre 2001 et intitulé *Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail*[5], le CCTM et ses organisations membres ont pris plusieurs initiatives en 2002-2003, souvent en collaboration avec le ministère du Travail :

- activités d'information et de sensibilisation auprès des milieux de travail ;
- participation à l'édition 2002-2003 des Prix ISO Familles[6] ;
- appui à la politique du ministère de la Famille et de l'Enfance en matière de conciliation travail-famille ;
- promotion de l'assurance parentale ;
- soutien à la recherche sur les bonnes pratiques en milieu de travail.

En novembre 2002, un premier bilan de ces initiatives – incluant certaines recommandations – a été transmis par le Conseil au ministre du Travail et aux intervenants concernés.[7]

5. Résultat d'un consensus entre employeurs et syndicats, ce plan d'action propose aux milieux de travail et au gouvernement des orientations et des moyens pour favoriser la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales. Ce document a été transmis au ministre du Travail à titre d'avis. Des exemplaires papiers sont disponibles sur demande. On peut également télécharger le document à partir du site Internet du CCTM.

6. Créés à l'initiative du Conseil du statut de la femme avec la collaboration du CCTM et du Conseil de la famille et de l'enfance, ces prix sont destinés à récompenser des milieux de travail qui se distinguent par la qualité de leurs mesures de conciliation travail-famille. Décernés pour la première fois en 2001, une seconde édition a eu lieu en 2002-2003.

7. Document disponible sur le site Internet du CCTM.

Vieillissement de la main-d'œuvre

En avril 2002, le Conseil a adopté une stratégie visant à favoriser l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre, une réalité devenue préoccupante en raison de ses impacts potentiels ou prévisibles sur l'économie québécoise et sur les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses. Cette stratégie est décrite dans un document intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*.[8] Ce document a été transmis à titre d'avis au ministre du Travail puis diffusé largement dans les milieux de travail.

Parmi les moyens d'action invoqués dans sa stratégie, le Conseil souligne l'importance d'améliorer les incitations à la retraite progressive, une mesure jugée essentielle et prometteuse pour faire face au défi du vieillissement. À cet égard, le CCTM a soumis au ministre du Travail, en mai 2002, un second avis mettant de l'avant des propositions précises visant à assouplir les lois sur la fiscalité et sur les régimes de retraite complémentaires afin de faciliter l'accès à la retraite progressive. Suite à cet avis, le ministre annonçait en janvier 2003 la formation d'un comité interministériel ayant pour mandat d'évaluer la faisabilité des changements proposés.

Par ailleurs, dans le cadre de la stratégie du CCTM, les parties patronale et syndicale ont convenu d'appuyer les orientations annoncées par Emploi-Québec dans le cadre de sa *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus*. Lancée en janvier dernier, cette stratégie d'intervention a pour but de favoriser le maintien ou le retour en emploi des 45 ans et plus qui le désirent en adaptant en conséquence l'offre de services d'Emploi-Québec. Le CCTM a été associé à l'élaboration de la stratégie d'Emploi-Québec et il participe à sa mise en œuvre.

Santé psychologique au travail

En janvier 2002, le CCTM a amorcé un chantier de réflexion sur ce thème. Depuis quelques années, les problèmes de santé psychologique au travail semblent constituer une préoccupation importante pour les organisations et les personnes qui y travaillent. Cette préoccupation se fonde sur certains indicateurs, entre autres les données sur l'absentéisme, l'épuisement professionnel, le coût des médicaments.

Dans un premier temps, il s'agissait d'effectuer un déblayage préliminaire de cette problématique et de ses enjeux pour les milieux de travail à partir d'indicateurs significatifs, en prenant soin de cerner la part de ces indicateurs qui est reliée spécifiquement à la problématique de la santé mentale au travail.

Le Conseil en est arrivé ainsi au constat que, bien que l'information abonde sur le sujet, la principale lacune réside dans l'absence d'outils de diagnostic et d'intervention simples et adaptés aux besoins des milieux de travail. Afin de développer de tels outils, une collaboration s'est engagée entre le CCTM et la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval.[9]

8. Document disponible sur le site Internet du CCTM.

9. Pour des précisions à ce sujet, voir la description des résultats de l'orientation 2 à la section *Développement de partenariats avec les milieux de la recherche*.

Productivité et organisation du travail

Au début 2003, un chantier de réflexion a également été amorcé au Conseil sur la question de la productivité en lien avec celle de l'organisation du travail.

Comment améliorer la productivité au Québec sans déshumaniser le travail? Dans quelle mesure la concertation patronale-syndicale peut-elle favoriser la productivité? Quelles orientations communes les parties pourraient-elles se donner pour améliorer la productivité à l'avantage des entreprises comme à celui des travailleurs et des travailleuses? Les politiques publiques peuvent-elles contribuer à soutenir l'action concertée des acteurs sur le terrain?

Dans le contexte de l'internationalisation des marchés, ce questionnement apparaît d'une importance cruciale pour le CCTM. Cette préoccupation s'inscrit en l'occurrence dans la foulée des travaux qui ont donné lieu, en 1997, à la publication par le Conseil du *Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail.*[10]

Le Conseil déterminera sous peu une démarche pour mener à bien ce chantier de réflexion.

Mandats ad hoc et statutaires réalisés

Commission des relations du travail

Dans le cadre des travaux d'implantation de la Commission des relations du travail (CRT), une collaboration s'est établie au printemps 2002 entre le Conseil et la direction de la Commission.

Celle-ci a consulté le CCTM concernant notamment un projet de Règles de preuve et de procédure de la CRT. À cette fin, le CCTM a formé un comité ad hoc qui s'est réuni à deux reprises avec des représentants de la direction de la Commission, soit en mai puis en juin 2002. Le comité a procédé à l'examen détaillé des propositions de travail préparées par la Commission et a fait part de ses commentaires.

Les membres du Conseil tiennent à ce que la CRT réalise pleinement et efficacement son mandat et que son implantation soit un succès. Ils ont suivi de près les travaux de la Commission depuis son implantation en novembre 2002. Le 20 mars 2003, la direction de la CRT a rencontré les membres du Conseil à leur demande pour faire le point avec eux sur l'évolution de ses travaux. D'une façon générale, les membres ont constaté que le nouveau mode de fonctionnement donne des résultats positifs, au plan entre autres du déroulement des audiences. Préoccupés toutefois par les ressources allouées à la CRT compte tenu des responsabilités qui lui sont confiées par la loi, les membres comptent suivre cette situation de près.

Loi sur les normes du travail

Le 9 mai 2002, le ministre du Travail a demandé au CCTM son avis concernant le projet de révision de la *Loi sur les normes du travail* présenté dans le document de consultation intitulé *Revoir les normes du travail au Québec: Un défi collectif.*

10. Document disponible sur le site Internet du CCTM.

Afin de préparer cet avis, le CCTM a d'abord produit un tableau synoptique comparant les points de vue de chacune de ses organisations membres sur les modifications envisagées dans le cadre du projet de révision. Les membres ont ensuite discuté sur la base de ce tableau dans le but de dégager une position commune.

Toutefois, étant donné les délais accordés pour produire cet avis, il n'a pas été possible de mener à bien le processus de concertation patronale-syndicale et de parvenir à produire un avis concluant.

Dans ces conditions, le 20 juin 2002, le CCTM a transmis au ministre le tableau synoptique ainsi produit. Ce tableau pouvait s'avérer utile au ministre dans la mesure où il identifiait les éléments du projet de révision sur lesquels sont apparues des possibilités de convergence patronale-syndicale.

Harcèlement psychologique au travail

En octobre 2001, le CCTM a transmis au ministre du Travail, à sa demande, un avis concernant le *Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail*.

Dans la foulée des recommandations du rapport, ce comité interministériel a eu le mandat d'élaborer une stratégie pour contrer le harcèlement psychologique au travail et soutenir les personnes qui en sont victimes. En novembre 2002, le CCTM a fait part de ses commentaires sur une version préliminaire du second rapport qui a été remis au ministre en décembre 2002 puis rendu public en février 2003.

Normes internationales du travail

Le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations. Avant de transmettre sa réponse aux questionnaires ou sa position sur les textes qui lui sont adressés par le Bureau international du Travail (BIT), le gouvernement du Canada doit consulter les gouvernements des provinces. Il est également invité par le BIT à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de ses réponses.

Le 17 mai 2002, le Conseil a fait connaître au gouvernement du Québec, à sa demande, le point de vue de son *Comité sur les normes internationales du travail* concernant l'ébauche des commentaires du Québec sur deux questions à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2002 : à savoir la promotion des coopératives (deuxième discussion) et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles.

Liste des membres du Bureau d'évaluation médicale

À chaque année, avant le 15 mars, le Conseil, sur recommandation du Collège des médecins du Québec et de l'Ordre des dentistes du Québec, soumet au ministre du Travail une liste de professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Ce mandat est prévu

à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

La *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2002 au 14 mars 2003, transmise au ministre du Travail le 9 janvier 2002, a été modifiée en cours d'année. Ainsi, le Conseil a soumis au ministre, les 20 juin et 22 octobre 2002, les noms de treize médecins à y ajouter, portant ainsi le nombre d'inscriptions à 95 noms pour cette période.

Par ailleurs, le 16 décembre 2002, après avoir complété le processus de réinscription, le Conseil a soumis au ministre du Travail la liste devant être en vigueur du 15 mars 2003 au 14 mars 2004. Cette liste contient les noms de 93 médecins, répartis dans 19 spécialités.

Nominations à la Commission des lésions professionnelles

Conformément aux articles 385, 394 et 407 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et conformément au *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des lésions professionnelles et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires* (Décret 566-98, 22 avril 1998), le ministre du Travail consulte le CCTM avant qu'il ne procède à la nomination de nouveaux commissaires ou au renouvellement du mandat de commissaires à la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Le 14 mars 2002, le ministre du Travail a demandé l'avis du Conseil concernant la candidature d'une personne déclarée apte à être nommée commissaire de la CLP. Ainsi, le 22 avril 2002, sur recommandation du *Comité sur la Commission des lésions professionnelles*, le Conseil a transmis son avis au ministre du Travail.

Également, le 30 septembre 2002, le ministre du Travail a demandé l'avis du Conseil relativement à la désignation du président et de deux vice-présidents de la CLP. Le 15 octobre 2002, sur recommandation du *Comité sur la Commission des lésions professionnelles*, le Conseil a transmis son avis au ministre du Travail.

Révision des processus d'intervention du Conseil

En novembre 2001, le Conseil a transmis au ministre du Travail un avis intitulé *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le CCTM et ses priorités d'action*. La préparation de cet avis s'inscrivait dans la foulée d'une réflexion amorcée antérieurement au Conseil afin de faire le point sur la mission et l'avenir du CCTM. L'avis proposait cinq pistes d'action :

1) améliorer le processus de consultation du Conseil par le ministre ;
2) renforcer la collaboration entre le ministère et le Conseil ;
3) miser davantage sur le rôle du Conseil en matière de développement socio-économique ;
4) adapter certaines façons de faire au sein du Conseil ;
5) doter le Conseil des ressources nécessaires à sa mission.

En 2002-2003, les membres du Conseil ont rencontré le ministre du Travail à diverses reprises pour discuter avec lui de ces pistes d'action et examiner de

quelle façon elles pourraient se concrétiser. Des scénarios ont alors commencé à être élaborés en vue de moderniser le CCTM dans le sens souhaité.

Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme

La concertation et le paritarisme étant au cœur de la mission du Conseil, l'objectif de développer l'expertise en cette matière est inscrit dans le Plan stratégique 2001-2004 du CCTM. Il importe de développer cette expertise de manière à permettre aux milieux de travail de se l'approprier et de la diffuser efficacement. Parmi les aspects à approfondir, on pense entre autres aux nouvelles approches en matière de négociation collective et de relations patronales-syndicales, ainsi qu'au développement des mécanismes de concertation tant au sein des organisations qu'au niveau sectoriel et national.

À l'hiver 2002, une collaboration s'est amorcée avec le ministère du Travail pour réaliser deux projets mis en place par la Direction des innovations en milieu de travail (DIMT) du ministère. Ces projets ont pour objectif respectivement d'évaluer : 1) les retombées de la négociation basée sur les intérêts en matière notamment de relations du travail et d'organisation du travail ; 2) l'impact des conventions collectives de longue durée sur la dynamique des relations du travail. Le CCTM participe au comité de suivi de ces projets avec des représentants des milieux patronaux et syndicaux.

Dans la foulée de ces projets, le ministère du Travail planifie la tenue d'un forum sur la concertation patronale-syndicale qui aura lieu à l'automne 2003. Le CCTM contribuera à la préparation des études de cas qui seront présentées lors du forum. Les associations patronales et syndicales feront en outre la promotion du forum au sein de leurs réseaux.

Par ailleurs, le CCTM participe au comité de suivi d'un projet de recherche réalisé par une équipe de chercheurs universitaires et portant sur les instances intermédiaires de partenariat et de concertation dans le contexte québécois.[11]

11. Pour des précisions à ce sujet, voir la description des résultats de l'orientation 2 à la section *Développement de partenariats avec les milieux de la recherche*.

ORIENTATION 2

Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée

La recherche est une activité essentielle pour permettre au Conseil de remplir efficacement sa mission et de pouvoir élaborer des avis et des prises de position qui soient étayés et pertinents, à plus forte raison dans un contexte marqué par la complexité croissante des changements et des enjeux qui touchent le monde du travail. Elle est également un terrain des plus fertiles permettant aux parties de cheminer ensemble de manière informée et concertée vers l'élaboration et la diffusion d'orientations et de solutions paritaires.

Pour le Conseil, il est donc impératif de développer des moyens capables de répondre à ces besoins de recherche. Pour ce faire, le CCTM s'appuie sur son Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT) où siègent des représentants de toutes ses organisations membres ainsi que du ministère du Travail.

En outre, pour concrétiser sa deuxième orientation, le Conseil prend appui sur deux axes d'intervention :

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 Valorisation et transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail

Le Conseil est un lieu stratégique d'identification et d'expression des acteurs du monde du travail en matière de recherche. À l'inverse, son rôle est aussi de favoriser la mise en place de mécanismes efficaces de diffusion et d'appropriation de l'expertise et de l'information par les acteurs du monde du travail.

AXE 2 Développement de l'expertise du Conseil en soutien à ses interventions

Compte de tenu de ses ressources limitées, le Conseil se doit de saisir toutes les occasions de mettre en œuvre son programme de recherche, notamment en établissant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes ressources qui réalisent des travaux susceptibles de combler ces besoins.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2002-2003 au regard de l'orientation 2 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

Activités de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail

Pour chacun des chantiers qu'il poursuit[12], le Conseil prévoit des activités de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail. D'une façon générale, il vise la production et la diffusion d'outils pratiques qui permettront aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle sur le terrain.

En 2002-2003, le Conseil a poursuivi de telles activités de valorisation et de transfert, notamment dans ses chantiers sur la conciliation travail-famille et le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans un cas comme dans l'autre, le Conseil a utilisé les moyens à sa disposition pour assurer une large diffusion de ses orientations et des outils produits auprès des milieux de travail et des acteurs concernés. Le CCTM est intervenu publiquement et au sein des milieux patronaux et syndicaux afin de faire connaître les orientations du Conseil. Les organisations membres du Conseil ont également poursuivi leurs activités d'information et de sensibilisation en fonction des prise de position du CCTM dans ces dossiers.

Le même objectif de valorisation et de transfert prévaut également dans le cadre des travaux amorcés plus récemment au Conseil, notamment en matière de santé psychologique au travail et de productivité. Dans ces deux cas, cependant, la démarche du Conseil reste à définir.

L'intention du CCTM et de ses organisations membres de contribuer aux préparatifs et à la promotion du forum de l'automne 2003 sur la concertation patronale-syndicale organisé par le ministère du Travail s'inscrit aussi dans la même optique. Pour les acteurs du monde du travail, ce forum sera l'occasion d'échanger sur leurs expériences et de consolider leur expertise en matière de concertation.

Développement de partenariats avec les milieux de la recherche

En 2002-2003, le CCTM a poursuivi sa participation à deux Actions concertées du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC). Ces Actions concertées sont des programmes de subventions à la recherche gérés par le FQRSC et lancés avec l'appui financier d'organismes partenaires qui partagent des intérêts de recherche communs :

1) L'une de ces Actions concertées porte sur le thème *Le travail en mutation*. Lancée en mars 2000 pour une durée de trois ans, elle permet au Conseil de bénéficier de données de recherche à jour sur des sujets qui figurent dans son programme de recherche et qui portent notamment sur l'emploi atypique, sur l'approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail, ainsi que sur la conciliation travail-famille. En novembre 2002, les responsables des projets de recherche subventionnés ont remis chacun leur deuxième rapport d'étape. Le CCTM et ses organisations membres siègent

12. Pour des précisions sur ces chantiers, voir la description des résultats de l'orientation 1.

au comité de suivi d'un projet portant sur le rôle des instances intermédiaires (tables de concertation sectorielles, comités de main-d'œuvre...) dans la mise en œuvre d'une approche partenariale en matière de relations et d'organisation du travail.

2) Dans le cadre de son chantier sur le vieillissement de la main-d'œuvre, le Conseil a également participé, en octobre 2001, au lancement d'une Action concertée d'une durée de trois ans portant sur le vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques. Les résultats de l'appel d'offres ont été dévoilés en mai 2002 et la réalisation des projets sélectionnés est commencée. L'un des axes de recherche identifiés dans le cadre de ce programme de subventions concerne les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché du travail et sur les milieux de travail, une problématique qui rejoint directement les préoccupations du CCTM.

Par ailleurs, dans le cadre du chantier sur la santé psychologique au travail, une collaboration s'est engagée entre le CCTM et la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval. En mai 2002, le Conseil a décidé de soutenir, au moyen d'une lettre d'appui, un projet de recherche de la Chaire intitulé *Développement d'une approche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail*. Parrainé et financé par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), les objectifs du projet sont de développer un outil de diagnostic utilisable par les organisations, d'améliorer et de documenter les interventions en prévention et d'élaborer une démarche stratégique de prévention en santé mentale au travail. Le CCTM participe au comité de suivi de ce projet avec d'autres partenaires.

ORIENTATION 3

Adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail

Les mandats et le rôle du Conseil en matière d'arbitrage de griefs sont au cœur des mécanismes de fonctionnement du régime de l'arbitrage des griefs au Québec.

Dans le contexte des changements qui affectent le monde du travail, la nécessité de mettre en place des modes de prévention et de règlement des conflits efficaces et adaptés aux nouvelles réalités est de plus en plus présente. Une réflexion continue sur les modalités d'adaptation du régime de l'arbitrage de griefs s'impose. Le Conseil en a donc fait une orientation de son plan stratégique.

Les quatre axes d'intervention retenus ont permis au Conseil de donner suite à cette orientation.

AXES D'INTERVENTION

AXE 1 Application de la nouvelle Politique générale du Conseil concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de griefs[13]

En vertu de l'article 2.1 de sa loi constitutive, le Conseil doit diffuser la Politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*. L'implantation des plus récentes modifications apportées à la Politique générale s'échelonne sur une période de trois ans et exige un suivi pour assurer leur mise en œuvre efficace.

AXE 2 Niveau et mode de rémunération des arbitres

L'adoption de règles de rémunération des arbitres plus souples et plus soucieuses de l'indépendance et de l'impartialité des arbitres est une préoccupation que le Conseil demande au gouvernement de traduire dans la réglementation.

AXE 3 Accès des femmes à la profession d'arbitre

Le Conseil s'est doté d'une politique qui vise à favoriser une présence accrue des femmes dans le domaine de la justice arbitrale afin que la composition du corps arbitral reflète mieux celle du marché du travail.

AXE 4 Modes alternatifs de résolution des conflits

La mise en place de modes alternatifs, généralement plus informels, de prévention et de règlement des conflits, est une avenue que les milieux de travail souhaitent développer afin de favoriser un meilleur climat de travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2002-2003 au regard de l'orientation 3 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

La compétence du Conseil en matière de confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*

Les interventions du Conseil sont le résultat soit des demandes que lui adresse le ministre du Travail, notamment en matière de confection de la liste des arbitres, soit d'initiatives que le Conseil estime pertinentes de lui soumettre sur ce sujet et sur d'autres questions qui concernent l'efficacité du régime d'arbitrage de griefs.

13. Document disponible sur le site Internet du CCTM.

Les modifications apportées à la *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de griefs* en avril 1999 s'inscrivent dans cette optique. Ces modifications portaient principalement sur les modalités de maintien et de réinscription sur la liste de même que sur la nécessité d'assurer l'inscription sur la liste de personnes aptes à recevoir des mandats des parties à l'intérieur de délais raisonnables.

Aux termes de l'article 77 du *Code du travail* et des règles de la Politique générale, le Conseil soumet périodiquement au ministre du Travail ses recommandations quant au nombre de nouveaux arbitres qui devraient être inscrits sur la liste des arbitres et quant aux personnes que le Conseil estime aptes à agir comme arbitre, soit immédiatement, soit après avoir complété un stage.

Le programme de stages permet à un candidat arbitre de parfaire ses connaissances théoriques et pratiques et d'acquérir certaines connaissances et habiletés qui lui permettront d'être mieux préparé à assumer la fonction d'arbitre. Les personnes recommandées par le Conseil qui ne justifient pas d'une expérience d'adjudication significative à titre de décideurs dans le domaine des relations de travail doivent suivre le programme de stages.

En juillet 2002, le Conseil a apporté des modifications à sa Politique générale notamment en regard du programme de stages. Dorénavant, un candidat peut, au choix, effectuer trois stages auprès de deux tuteurs ou encore effectuer un stage intensif d'une durée minimum d'un mois. Dans le second cas, le candidat accompagne le tuteur et participe à au moins cinq activités régulières parmi les suivantes : conférence préparatoire, séance d'arbitrage, rédaction d'un projet de décision arbitrale, séance de médiation ou délibéré avec assesseurs.

Ces modifications s'inscrivent dans la foulée des recommandations du rapport de la Conférence des arbitres du Québec intitulé *L'intégration des nouveaux arbitres à la profession – Position et recommandations de la Conférence des arbitres du Québec* de décembre 2001.

Par ailleurs, la mise à jour de la liste des arbitres est l'occasion pour le CCTM de se pencher sur les besoins du milieu en termes d'ajouts sur la liste et ce, en vue d'assurer graduellement la relève et le renouvellement du corps arbitral, un objectif que le Conseil s'est fixé.

La gestion de la liste des arbitres

Le CCTM, par l'intermédiaire de sa Politique générale, s'est donné des outils de gestion de la liste des arbitres. Ainsi, lors des modifications apportées au document en 1999, les conditions de maintien annuel et des conditions de réinscription triennale ont été établies :

- La conformité des arbitres aux *conditions de maintien annuel* sur la liste est vérifiée par le Conseil qui doit donner son avis au ministre du Travail sur l'opportunité de maintenir leur inscription sur la liste. Ces conditions portent notamment sur la disponibilité des arbitres et sur la célérité dans le prononcé des sentences arbitrales.
- Les *conditions de réinscription triennale* auxquelles les arbitres doivent satisfaire établissent notamment que l'arbitre doit avoir rendu et déposé au moins

15 décisions arbitrales motivées au cours de la période de référence de trois ans et qu'il doit avoir reçu au moins 45 mandats d'arbitrage au cours de cette même période. Des particularités supplémentaires, en regard de l'origine des mandats, s'appliquent selon le nombre d'années d'inscription d'un arbitre sur la liste. Ces conditions de réinscription ont été appliquées pour la première fois durant l'exercice 2002-2003.

Lors de l'examen du dossier d'un arbitre, si celui-ci ne paraît pas satisfaire à l'ensemble des conditions de maintien annuel ou à l'ensemble des conditions de réinscription triennale, le Conseil l'en informe et lui donne l'occasion de faire connaître son point de vue. Sur recommandation du Comité sur l'arbitrage des griefs, le Conseil recommande au ministre de maintenir ou de réinscrire l'arbitre sur la liste si les motifs invoqués par l'arbitre sont jugés valables. Dans le cas contraire, le Conseil peut communiquer à l'arbitre une remarque, une observation ou une mise en garde, qui sera consignée à son dossier au cours des cinq prochaines années et qui sera prise en considération lors des demandes de réinscription et de maintien reçues pendant cette période.

Dans le cadre de l'exercice de réinscription entrepris en avril 2002, le Comité sur l'arbitrage des griefs s'est penché sur les dossiers des arbitres qui ne paraissaient pas satisfaire aux conditions de réinscription triennale. Il a appliqué les règles telles que décrites dans la Politique générale, considéré les motifs invoqués par ces arbitres et préparé ses recommandations au Conseil.

Cet exercice a eu des conséquences sur la composition de la liste puisque treize arbitres ont été retirés. Plus particulièrement, quatre d'entre eux se sont volontairement retirés alors que neuf n'ont pas fait l'objet d'une recommandation positive de la part du Conseil. Le nombre d'arbitres inscrits sur la liste est alors passé de 110 à 97.

Compte tenu de l'ampleur des travaux nécessaires à la réalisation de cet exercice de réinscription, le Conseil a résolu de ne pas procéder à l'étude des demandes d'inscription reçues au 1er avril 2002 mais plutôt de reporter celle-ci à l'automne. Ainsi, lors de l'étude des demandes d'inscription au 1er octobre 2002, le Conseil a recommandé au ministre du Travail l'inscription de trois nouveaux arbitres : deux hommes et une femme, ce qui a porté le nombre d'arbitres inscrits sur la liste à 100.

Les femmes et la fonction d'arbitre

En ce qui concerne la présence des femmes dans la fonction d'arbitre de grief, celle-ci semble être à l'image des autres intervenants dans le monde des relations du travail, c'est-à-dire relativement faible. Au 31 mars 2003, les femmes représentaient 13 % des arbitres inscrits sur la liste. Bien que le niveau de représentation des femmes sur la liste des arbitres progresse, il demeure une préoccupation pour le Conseil dans la mesure où cette progression s'avère trop lente.

La vigilance s'impose toujours en regard de l'objectif que s'est donné le Conseil, à savoir accroître la présence des femmes sur la liste d'arbitres d'ici 2004. À cet égard, le Conseil entend poursuivre ses efforts afin de rencontrer l'objectif qu'il s'est fixé. Comme la Politique générale prévoit deux périodes d'inscription de

nouveaux arbitres par année, ces périodes constitueront, d'ici 2004, autant d'opportunités d'agir à cet égard.

Les plaintes contre les arbitres

En vertu de sa loi constitutive, le Conseil étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres inscrits sur la liste des arbitres, ainsi que celles concernant la conduite et la compétence de ces arbitres. Il étudie aussi toute plainte que le ministre du Travail lui soumet concernant un arbitre.

Le conseil tente de régler les plaintes à l'amiable, à la satisfaction du plaignant et de l'arbitre. Si aucun règlement n'intervient, il transmet au ministre du Travail ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le Conseil est présenté dans la Politique générale. On y précise le rôle du Conseil et du Comité d'étude des plaintes au regard de la procédure de traitement des plaintes.

Cette année, le Comité a étudié 12 dossiers de plaintes, à savoir : sept plaintes qui étaient demeurées en suspens à la fin de l'exercice financier précédent et cinq nouvelles plaintes.

La rémunération des arbitres

Les membres du Conseil ont poursuivi leur réflexion sur l'adaptation du niveau et du mode de rémunération des arbitres.

À cet égard, le projet de modification du *Règlement sur la rémunération des arbitres* a de nouveau retenu l'attention du Conseil. En 2002-2003, les échanges entre le ministère du Travail, le Conseil et la Conférence des arbitres du Québec se sont poursuivis. Le Conseil est d'avis que les modifications proposées rencontrent l'objectif d'assurer l'indépendance et l'impartialité des arbitres en évitant la négociation avec les parties sur des questions aussi sensibles que leur rémunération ou le temps qu'ils doivent consacrer au délibéré-rédaction.

Le nouveau *Règlement sur la rémunération des arbitres* est entré en vigueur le 1er décembre 2002. La liste des tarifs de rémunération des arbitres de griefs et de différends est accessible sur les sites Internet du CCTM et du ministère du Travail.

Le Tribunal d'arbitrage procédure allégée

Depuis quelques années, le Conseil, à l'occasion de l'exercice de son rôle dans l'administration du régime d'arbitrage des griefs, s'est intéressé aux modes alternatifs de résolution des conflits, plus particulièrement à leur application à l'arbitrage de griefs. C'est ainsi qu'il a mis sur pied en 1999 une procédure allégée d'arbitrage des griefs dont l'administration est confiée au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA).[14]

Cette procédure allégée se distingue de l'arbitrage traditionnel par le caractère sommaire de la procédure, la possibilité pour les parties d'échanger des documents avant l'audience, la durée limitée des audiences et la connaissance préa-

lable du coût de la procédure. De plus, ce recours offre aux parties la disponibilité d'arbitres d'expérience à la date qu'elles ont choisie dans les vingt et un jours suivant la demande d'arbitrage. La décision sera rendue dans les sept jours suivant l'audience.

Bien que le TAPA offre aux parties une procédure permettant de réduire les délais et le coût de l'arbitrage des griefs, il est peu utilisé.

Afin d'encourager et de faciliter le recours à cette procédure, des modifications ont été introduites en juillet 2001. Le texte de la procédure de même que les formulaires ont été corrigés de sorte que les parties ont le choix de procéder ou non par exposés écrits avant d'acheminer leur demande d'arbitrage au greffe du TAPA.

Un nouveau dépliant sur le TAPA a été imprimé en avril 2002 pour tenir compte des modifications apportées à la procédure et tenter de susciter le recours à ce mode d'arbitrage. Également une présentation des modifications a été faite lors du colloque du Barreau du Québec sur les *Récents développements en droit du travail* du 19 avril 2002.

Cependant, et malgré les modifications apportées, l'atteinte de l'objectif que s'était donné le Conseil, à savoir accroître le recours au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA) d'ici 2004, s'annonce difficile dans la mesure où le nombre de nouvelles demandes adressées au TAPA au cours du présent exercice est demeuré négligeable.

Selon le Conseil, le caractère sommaire de la procédure, les délais et le coût fixé à l'avance sont des facteurs qui devraient inciter les parties à recourir à ce moyen. La situation actuelle indique que la réflexion sur les aménagements du processus traditionnel d'arbitrage des griefs doit se poursuivre afin de le bonifier dans le sens d'une justice toujours plus fonctionnelle, plus accessible et plus efficace.

14. L'information sur le TAPA est disponible sur le site Internet du CCTM.

Gestion des ressources

Ressources humaines

Au 31 mars 2003, outre la présidence, l'effectif total autorisé au CCTM s'établissait à 5 postes permanents dont un poste était vacant. Par ailleurs, en cours d'année, le mandat de la présidente a pris fin. À la fin du présent exercice, la nouvelle présidence n'était toujours pas connue et le personnel du Conseil était composé des personnes suivantes :

Claudine Dumas, technicienne en administration
Martine Metcalfe, conseillère à la recherche et à la concertation
Lucie Renaud, agente de secrétariat
Daniel Villeneuve, conseiller à la recherche et à la concertation

Ressources financières

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2002-2003, le Conseil disposait d'un budget de 511 454 $ réparti comme suit :

Supercatégories / Catégorie	2001-2002		2002-2003	
	Budget	Dépenses	Budget	Dépenses
BUDGET DE DÉPENSES				
Rémunération	339 400 $	337 393 $	364 837 $	364 569 $
Fonctionnement*	170 509 $	166 130 $	146 617 $	145 318 $
TOTAL	**509 909 $**	**503 523 $**	**511 454 $**	**509 887 $**
BUDGET D'INVESTISSEMENTS				
Immobilisations	– $	1 517 $	– $	7 451 $
Prêts, placements et avances	1 000 $	– $	1 000 $	– $

* Inclut le budget d'amortissement

Les écarts que l'on observe entre ces deux années budgétaires s'expliquent ainsi :

- en ce qui a trait à la supercatégorie « Rémunération », la fin du mandat de la présidente (prime de départ) explique l'augmentation des dépenses pour 2002-2003 ;
- la diminution des dépenses à la supercatégorie « Fonctionnement » s'explique par les coûts absorbés en 2001-2002 relativement à la tenue d'un forum ainsi qu'à la publication et à la distribution massive de deux documents. Un virement de crédits de la supercatégorie « Rémunération » à la supercatégorie « Fonctionnement » a été nécessaire en cours d'année afin de pallier aux dépenses de fonctionnement.

Ressources informationnelles

Le Conseil a recours à son site Internet pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés pertinentes à ses activités.

Les usagers peuvent entre autres consulter la *Liste annotée d'arbitres de griefs* ainsi que la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*. Le site permet également à toute personne intéressée de consulter d'autres documents, de reproduire des formulaires et de communiquer par courriel avec le CCTM.

Autres dossiers

Code d'éthique et de déontologie

Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* a été adopté le 9 septembre 1999. Ce Code est reproduit à l'Annexe 5.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Depuis 1999, le CCTM participe au comité ministériel mis en place par le ministère du Travail afin d'appliquer de façon continue les mesures découlant de l'action gouvernementale en cette matière.

En 2000, le CCTM a conclu une entente avec le ministère du Travail afin de lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel du Conseil.

Par la suite, le CCTM a envisagé notamment de réaliser un diagnostic sur la conformité des profils d'accès aux renseignements nominatifs aux exigences de la loi. Cependant, un changement de personnel en cours d'année et, subséquemment, une réduction des ressources, ont nécessité un réaménagement de plusieurs activités à l'interne. Le diagnostic n'a donc pu être réalisé.

Politique linguistique

Le CCTM s'est doté d'un plan de francisation des technologies de l'information en novembre 1995. Conformément au point 20 de la *Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration*, le Conseil a transmis son rapport annuel à l'Office de la langue française, le 30 octobre 2001, concernant la mise en œuvre de la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

À nouveau cette année, l'état de francisation des technologies de l'information du Conseil est à 100 %. Les équipements informatiques permettent l'utilisation intégrale du français et les documents imprimés ou électroniques destinés aux citoyens ou échangés au sein de l'Administration respectent les caractéristiques du français.

Annexes

Annexe 1

Liste des avis et recommandations en 2002-2003

Avis concernant la nomination d'un commissaire à la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 22 avril 2002)

Transmission au ministre du Travail du document intitulé *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre*
(Transmis le 6 mai 2002)

Avis visant à favoriser la prise de la retraite progressive
(Transmis au ministre du Travail le 17 mai 2002)

Avis sur les projets de commentaires du Québec concernant les *Conclusions du Bureau international du travail sur la promotion des coopératives – Rapport IV (2B)*, question inscrite à l'ordre du jour de la 90e session de la Conférence internationale du travail de juin 2002
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 16 mai 2002)

Avis sur les projets de commentaires du Québec concernant *L'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la liste des maladies professionnelles – Rapport V (2B)*, question inscrite à l'ordre du jour de la 90e session de la Conférence internationale du travail de juin 2002
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 17 mai 2002)

Recommandation concernant le projet de Règlement sur la rémunération des arbitres
(Transmise au ministre du Travail le 6 juin 2002)

Avis concernant le projet de révision de la Loi sur les normes du travail
(Transmis au ministre du Travail le 20 juin 2002)

Transmission au ministre du Travail des modifications en cours d'année à la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*, au cours de la période du 15 mars 2002 au 14 mars 2003
(Cette liste est constituée aux termes de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des ajouts de noms ont été effectués le 20 juin et le 22 octobre 2002)

Recommandation concernant le maintien d'un arbitre sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 2 juillet 2002)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de quatre arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du Code du travail
(Transmise au ministre du Travail le 2 juillet 2002)

Recommandation portant sur la nouvelle liste des arbitres dressée aux fins de l'article 77 du Code du travail pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003
(Transmise au ministre du Travail le 17 juillet 2002)

Avis concernant les désignations à la présidence et aux vice-présidences de la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 15 octobre 2002)

Recommandation concernant l'ajout du nom de trois personnes (deux à inscrire immédiatement et l'autre à inscrire lorsqu'elle aura complété avec succès le programme de stage du CCTM) sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 18 novembre 2002)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de quatre arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 18 novembre 2002)

Transmission au ministre du Travail de la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2003 au 14 mars 2004*
(Cette liste, transmise le 16 décembre 2002, est constituée aux fins de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Annexe 2

Mandats confiés au CCTM

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2) ;
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2) ;
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3) ;
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27) (art. 2.1) ;
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77) ;
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de grief et de différend (art. 103).

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM est consulté par le ministre du Travail :

- aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228) ;
- pour la nomination des membres, des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385, 394 et 407) ;

Par ailleurs, le CCTM soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté :

- par le gouvernement en vue de l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20) ;
- par le gouvernement en vue de l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention nº 144 de l'Organisation internationale du Travail (1976) et Recommandation nº 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail (1976)

En vertu de ces instruments, le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe 3

Composition des comités de travail en 2002-2003

Comité d'étude des plaintes

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Jean-Pierre Lussier, Conférence des arbitres du Québec
Manon Savard, Ogilvy Renault

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec
Hélène Choquette, Confédération des syndicats nationaux
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Louise Marchand, Fédération des chambres de commerce du Québec
Pierre-Émmanuel Paradis, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques
Léon Samuel, ministère du Travail
Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

Marie-France Benoît, Confédération des syndicats nationaux
Nicole de Sève, Centrale des syndicats du Québec
Carole Gingras, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Sous-comité du CORAT sur le vieillissement de la main-d'oeuvre

Hélène Choquette, Confédération des syndicats nationaux
Ghislain Hallé, Confédération des syndicats nationaux
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques
Sylvie Ratté, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault
Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec
Serge Brault, Conférence des arbitres du Québec
Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Denis Gagnon, Conférence des arbitres du Québec
Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Ginette Gosselin, Conférence des arbitres du Québec
Guy Lemay, Lavery de Billy
Francine Paré, ministère du Travail
Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec
Jean Poirier, ministère du Travail
Marcel Sasseville, Syndicat des métallos (FTQ)
Manon Savard, Ogilvy Renault
Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)
Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail

Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques
Josée Roy, Confédération des syndicats nationaux
Serge Trudel, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité sur la Commission des lésions professionnelles

Michel J. Duranleau, Dancosse Brisebois
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Gilles Taillon, Conseil du patronat du Québec
André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Serge Trudel, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Comité sur l'arbitrage des griefs

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault
Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec
Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Guy Lemay, Lavery de Billy
Francine Paré, ministère du Travail

Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec
Jean Poirier, ministère du Travail
Marcel Sasseville, Syndicat des métallos (FTQ)
Manon Savard, Ogilvy Renault
Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)
Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Comité sur la Commission des relations du travail

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault
Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec
Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Pierre Flageole, Commission des relations du travail
François Lamoureux, Confédération des syndicats nationaux
Claudine Morin, Centrale des syndicats du Québec
Louis Morin, Commission des relations du travail
Gaston Nadeau, Trudel, Nadeau, Senc
Manon Savard, Ogilvy Renault

Comité sur la sécurité des travailleurs

René Bellemare, Syndicat des métallos (FTQ)
Michel Dupont, Bureau d'évaluation médicale
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Sylvain Parisien, Association de la construction du Québec
Yves Sicotte, Confédération des syndicats nationaux
André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Josée Vanasse, Confédération des syndicats nationaux

Comité sur les normes internationales du travail

✓ *Promotion des coopératives*

Colette Boisvert, ministère des Relations internationales
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques
Jean-Claude Tardif, Centrale des syndicats du Québec

✓ *Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles*

René Bellemare, Syndicat des métallos (FTQ)
Colette Boisvert, ministère des Relations internationales

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Francine Legault, Heenan Blaikie
Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec
André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Josée Vanasse, Confédération des syndicats nationaux

Comité technique sur la retraite progressive

Réjean Bellemare, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Nathalie Joncas, Confédération des syndicats nationaux
Michel Méthot, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Michel St-Germain, Société conseil Mercer Ltée

Annexe 4

Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2002-2003

Séances du Conseil

11 avril 2002
9 mai 2002
18 juin 2002
11 juillet 2002
12 septembre 2002
14 novembre 2002
12 décembre 2002
9 janvier 2003
13 février 2003
13 mars 2003

Comité d'étude des plaintes

9 avril 2002
9 septembre 2002
5 novembre 2002
26 novembre 2002
11 février 2003

Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

16 avril 2002
27 septembre 2002
15 janvier 2003

Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

5 juin 2002
27 juin 2002
24 septembre 2002
22 octobre 2002

Sous-comité du CORAT sur le vieillissement de la main-d'oeuvre

2 avril 2002

Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

12 juin 2002
3 juillet 2002
7 octobre 2002
12 novembre 2002
12 mars 2003

Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail

15 novembre 2002

Comité sur la Commission des lésions professionnelles

3 avril 2002 9 octobre 2002

Comité sur l'arbitrage des griefs

3 juin 2002 7 octobre 2002 12 novembre 2002

Comité sur la Commission des relations du travail

23 mai 2002 11 septembre 2002

Comité sur la sécurité des travailleurs

6 juin 2002 8 octobre 2002 7 novembre 2002

Comité sur les normes internationales du travail

16 mai 2002

- ✓ La promotion des coopératives
- ✓ Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles

Comité technique sur la retraite progressive

31 octobre 2002

Séances du Conseil : 10

Séances de comités : 32

Total : 42

Annexe 5

Code d'éthique et de déontologie

Préambule

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre est un organisme d'étude, de consultation, de concertation et d'orientation qui a été institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

Le législateur a confié au Conseil les mandats suivants :

- donner son avis au ministre du Travail sur toute question que celui-ci soumet relativement aux sujets qui relèvent de sa compétence (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- donner son avis à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre que le ministre du Travail lui soumet, à la demande de cet autre ministre, relativement à un sujet qui relève de la compétence de celui-ci (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- entreprendre, de sa propre initiative, l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et soumettre des recommandations sur cette question au ministre du Travail (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins et solliciter des opinions du public (L.R.Q., c. C-55, art. 2.3) ;
- donner son avis avant l'adoption par le gouvernement de certains règlements (L.R.Q., c. C-27, art. 103 et 138 ; L.R.Q., c. D-2, art. 20 et 21) ;
- donner son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein d'un organisme, ou de personnes appelées à agir à titre de tiers (L.R.Q., c. A-3.001, art. 216, 228, 385, 394 et 407 ; L.R.Q., c. C-27, art. 77 et 113) ;
- adopter une politique générale aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail en vertu de l'article 77 du *Code du travail* et recevoir les plaintes portées à l'endroit des arbitres dont les noms sont inscrits sur la liste visée par cet article (L.R.Q., c. C-55, art. 2.1) ;
- donner son avis à l'égard de la position que le gouvernement du Québec devrait adopter relativement aux normes internationales du travail.

Le Conseil se compose des membres suivants, nommés par le gouvernement : la présidente ; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives ; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives ; le sous-ministre du Travail ou son délégué est aussi, d'office, membre du Conseil, mais il n'a pas le droit de vote.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Conseil sont appelés à se concerter et à consulter les associations qui les ont recommandés, y compris leurs membres, de même que toute personne dont l'expertise ou l'avis est pertinent à l'exercice de leur mandat. Ces actions peuvent être posées individuellement ou collectivement.

Définitions et interprétation

1. Dans le présent Code, on entend par :

   « Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

   « Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil.

Objet et champ d'application

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

   La présidente du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre ;

2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations ;

3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil ;

2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail ;

3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer

par écrit ou verbalement cette situation à la présidente du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidente du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidente du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidente du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent code, la présidente du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidente du Conseil porte à la connaissance des membres le présent code d'éthique et de déontologie.